Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Ko Kuffuor,

plaignant,

et

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos)

intimé,

et

Aeroguard Eastern ltée,

employeur.

Dossier du Conseil : 28838-C
Référence neutre : 2011 CCRI 618
Le 19 décembre 2011

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de Me William G. McMurray, Vice-président, ainsi que de Me David Olsen et M. John Bowman, Membres, a examiné la plainte mentionnée ci-dessus.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M. John Bowman, Membre.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Ko Kuffuor, pour son compte;

M[e] Cathy Braker, pour le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos);

M[me] Rina White, pour Aeroguard Eastern ltée.

I – Introduction

[1] Le plaignant, M. Ko Kuffuor, travaille comme préposé au contrôle préembarquement à l'aéroport international d'Ottawa depuis le mois de juin 2010. Son employeur, Aeroguard Eastern ltée (l'employeur), fournit des services de sécurité à l'aéroport pour le compte de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (l'ACSTA) sur une base contractuelle. Au début du mois de juin 2011, le plaignant s'est vu imposer une suspension d'une journée par l'employeur à la suite d'un incident au travail. Le syndicat du plaignant, le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos) (le syndicat), a présenté un griefconcernant la suspension.

[2] Peu après s'être fait imposer la suspension d'une journée, le plaignant s'est absenté du travail pour raison de maladie. Depuis ce temps, le plaignant et l'employeur ont eu des problèmes récurrents en matière de planification des quarts de travail, ce qui a finalement incité le syndicat à présenter un autre grief au nom du plaignant. Le 30 juin 2011, le plaignant a déposé une plainte auprès du Conseil, dans laquelle il allègue que le syndicat l'a représenté de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi, et ce, en violation de l'article 37 du *Code*.

[3] Puisqu'un grief avait déjà été présenté et que celui-ci était toujours en attente d'un règlement au moment du dépôt de la plainte, le Conseil doit d'abord juger si la présente plainte a été déposée prématurément.

II – Aperçu

[4] Le 4 juin 2011, deux incidents se sont produits au travail, au cours desquels il est allégué que le plaignant a violé les procédures opérationnelles normalisées. L'employeur a tenu une réunion le 12 juin 2011 pour discuter des incidents avec le plaignant et un représentant syndical. Le même jour, l'employeur a imposé une suspension d'une journée au plaignant. Peu après, un grief alléguant violation des articles 6.07 et 20.11 de la convention collective a été présenté. L'article 6.07 oblige les parties à maintenir un environnement de travail empreint de respect, tandis que l'article 20.11 traite du processus disciplinaire prévu à la convention collective. Dans une lettre au syndicat datée du 16 juin 2011, l'employeur a rejeté le grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

[5] Dans les semaines suivant la présentation du grief, le plaignant et son représentant syndical se sont échangés des courriels. Le 22 juin 2011, un représentant syndical a avisé le plaignant que l'employeur avait rejeté le grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Le lendemain, le plaignant a de plus été avisé par un représentant syndical que le grief était renvoyé au prochain palier de la procédure. Le 23 juin 2011, le plaignant a informé le syndicat qu'il avait parlé de son cas à un membre du personnel du Conseil et qu'il était insatisfait de la façon dont il avait été traité par son employeur. Le 30 juin 2011, le plaignant a déposé sa plainte auprès du Conseil, en vertu de l'article 37.

[6] Après le dépôt de la plainte, le syndicat a continué de communiquer avec le plaignant. Ce dernier, de même que d'autres membres de l'unité de négociation, a eu des problèmes concernant son horaire de travail, au cours du mois de juin 2011 et les mois suivants (le plaignant avait auparavant soulevé des questions liées à son horaire en automne 2010, ce qui a conduit à la présentation d'un grief ayant fait l'objet d'un règlement entre les parties). Bien que le syndicat ait présenté un grief général concernant les problèmes liés aux horaires qui sont survenus en 2011, il a aussi présenté un grief individuel concernant l'horaire du plaignant le 18 août 2011, après que le plaignant eut soulevé ses problèmes d'horaire dans le cadre de sa plainte au Conseil. Le 1er septembre 2011, le syndicat a envoyé une lettre au plaignant, dans laquelle il lui demandait de le rencontrer dans le but de discuter

de ses griefs concernant la suspension d'une journée et son horaire. Le plaignant a refusé de rencontrer le syndicat.

III – Position des parties

A – Le plaignant

[7] Le plaignant a déposé une très longue plainte, qu'il a fait suivre de plusieurs observations différentes. Bien que le Conseil ait lu toutes les observations, il convient de présenter un bref résumé de la plainte comme suit. Le plaignant soutient que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi, en négligeant de faire appliquer les diverses dispositions de la convention collective et en ne défendant pas ses intérêts. Le plaignant allègue que le syndicat a agi de manière arbitraire en faisant fi de ses préoccupations, en ne s'occupant pas de son grief de la manière qu'il le souhaitait et en ne le traitant pas comme un membre du syndicat parce qu'il travaillait à temps partiel. Il allègue que le syndicat a agi de manière discriminatoire en ne reconnaissant pas son état de santé et en ne s'attaquant pas aux problèmes de racisme au travail. Le plaignant soutient également que le syndicat a agi de mauvaise foi en l'ignorant et en le « faisant taire » (traduction).

[8] À titre de redressement pour la violation alléguée de l'article 37 du *Code*, le plaignant réclame une indemnisation pour les heures de travail perdues, une ordonnance du Conseil enjoignant au syndicat de régler les divers problèmes en milieu de travail et le remboursement des dépenses afférentes au dépôt de la présente plainte.

B – Le syndicat

[9] Le syndicat soutient qu'il a rempli les obligations qui lui incombaient en vertu du *Code*, qu'il a présenté des griefs concernant les questions soulevées par le plaignant et qu'il tentait d'organiser une rencontre avec le plaignant dans le but de déterminer comment traiter les griefs. Le syndicat nie avoir ignoré le plaignant et souligne qu'il tente de le faire participer à son enquête quant aux griefs. Le syndicat a aussi fait valoir que la plainte était prématurée, puisqu'il avait présenté un grief relatif à

la suspension d'une journée au moment où la présente plainte a été déposée au Conseil, et que les questions liées à la planification des horaires, soulevées par le plaignant dans sa plainte, font l'objet d'un nouveau grief ainsi que d'un grief collectif de principe, qui avait été déposé avant le dépôt de la plainte. Le syndicat demande au Conseil de rejeter la plainte.

C – L'employeur

[10] Bien que le Conseil ait donné à l'employeur la possibilité de présenter des observations concernant la plainte, il n'en a reçu aucune.

IV – Analyse

[11] Le Conseil a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* pour trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

[12] L'article 37 du *Code* oblige les syndicats à agir d'une manière qui n'est pas arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi, à l'égard des membres de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective. La plupart de ces plaintes surviennent lorsqu'un membre est mécontent de la manière dont le syndicat traite un grief en particulier. De telles plaintes portent généralement sur des situations où un syndicat a refusé de renvoyer un grief à l'arbitrage ou a tout simplement refusé de présenter un grief. Dans ces cas, le Conseil examine la décision du syndicat pour déterminer si celle-ci contrevient aux exigences de l'article 37. Un syndicat n'a pas l'obligation de présenter un grief pour traiter toutes les questions qui se posent, ni de renvoyer tous les griefs à l'arbitrage; cependant, il a l'obligation de prendre ces décisions d'une manière qui n'est pas arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[13] Des difficultés surgissent dans des cas comme celui-ci, où un membre dépose auprès du Conseil une plainte fondée sur l'article 37 alors qu'un grief a déjà été présenté et que le syndicat le poursuit toujours activement. Dans la présente affaire, la plainte n'a été déposée que quelques semaines après la présentation du grief initial contestant la suspension d'une journée. Des questions subséquentes concernant la planification des horaires de travail ont été soulevées, auxquelles le syndicat a répondu

en présentant un second grief. Le problème pour le Conseil, lorsque des plaintes sont déposées prématurément pendant que des griefs suivent leur cours, réside dans le fait qu'il n'y a aucune « décision » d'un syndicat à examiner. En d'autres mots, jusqu'à ce que le grief ait suivi son cours et que le syndicat ait décidé s'il doit le rejeter, le régler ou tenter de le résoudre dans le cadre de l'arbitrage, le Conseil n'est pas en position d'évaluer si les gestes du syndicat étaient arbitraires, discriminatoires ou empreints de mauvaise foi.

[14] Le Conseil doit s'assurer que les plaintes fondées sur l'article 37 ne sont pas utilisées dans le but de court-circuiter la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective. En l'espèce, le grief avait été présenté à peine avant le dépôt de la présente plainte auprès du Conseil. Dans le cadre de sa plainte, le plaignant a ensuite commencé à soulever de nouvelles questions relatives à son horaire de travail, sans en avoir d'abord discuté avec le syndicat. Les griefs qui ont été présentés doivent suivre leur cours avant de pouvoir faire l'objet d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste. Pour ce motif, le Conseil doit rejeter la plainte, car rien ne lui permet de conclure que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste.

[15] Le Conseil encourage le syndicat à poursuivre ses efforts visant à collaborer avec le plaignant pour faire enquête sur les griefs et à garder ce dernier informé de l'état de ces griefs. Le Conseil rappelle aussi au plaignant sa responsabilité de protéger ses propres intérêts et son obligation de coopérer avec le syndicat. Comme l'a mentionné le Conseil dans la décision *McRae Jackson*, 2004 CCRI 290 :

> [15] Le devoir de représentation juste du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts. Ils doivent informer le syndicat des possibilités de griefs et lui demander d'agir en leur nom dans les délais prévus par la convention collective. Ils doivent coopérer avec le syndicat durant toute la procédure de règlement des griefs, par exemple en lui fournissant les renseignements nécessaires à son enquête sur le grief ainsi qu'en se soumettant à tous les examens médicaux ou autres qu'il leur demande de subir.
>
> [16] Les employés doivent aussi se conformer aux conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs. ...
>
> [17] Si l'employé est négligent à l'un ou l'autre de ces égards, la plainte dont il saisit le Conseil sera vraisemblablement rejetée (voir *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443).

V – Conclusion

[16] La plainte est rejetée au motif qu'il n'y a aucun fondement, à ce moment-ci, pour conclure que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste.

[17] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

William G. McMurray
Vice-président

David Olsen
Membre

John Bowman
Membre